

# Beleidsplan Stichting Vangnet 2023-2027

---



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Visie en Missie als uitgangspunt.....	3
3. Besturingsfilosofie .....	4
4. De markt en de stichting.....	7
5. De visie achter onze activiteiten .....	8

## **1. Inleiding**

Voor u ligt het beleidsplan van Stichting Vangnet (Jongerennet), hierna te noemen Vangnet. Dit plan is opgesteld voor de gemeente, onze medewerkers en de Raad van Advies (RvA) om duidelijk te maken wat onze koers is en hoe wij binnen de organisatie werken.

Er is geen sprake van een trendbreuk in ons beleid; dit plan bouwt voort op de richting die al eerder is ingezet. We hebben gekozen voor een beleidsplan dat loopt van 2023 tot 2027. Ons beleid blijft voortdurend in ontwikkeling en wordt waar nodig aangepast aan de veranderingen binnen en buiten de organisatie.

## **2. Visie en Missie als uitgangspunt**

Het vertrekpunt van dit beleidsplan is de missie van de stichting:

“Onze missie is het aanbieden van diensten en ondersteuning ten behoeve van het welzijn van de inwoners van Deventer, voornamelijk afkomstig uit Eritrea. De stichting staat echter open voor uitbreiding van haar doelgroep, met in het bijzonder vluchtelingen uit andere landen die behoefte hebben aan onze ondersteuning.”

Vangnet is dé welzijnsorganisatie die een breed, gedifferentieerd en kleinschalig aanbod levert, dicht bij de mensen en gericht op hun welzijn. We hanteren een verbindende aanpak, gebaseerd op de lokale context en met respect voor iedereen. Het bieden van optimale ontwikkelingskansen voor ouders, kinderen en jongeren zien wij als een essentieel onderdeel van welzijn.

Onze organisatie zet zich in voor de voortdurende verbetering van diensten en ondersteuning die aansluiten bij de behoeften van onze doelgroep. Wij adviseren en ondersteunen de gemeente op een proactieve manier, waarbij het welzijn en de belangen van de burgers vooropstaan.

### **Visie op klantgerichtheid**

Onze visie is dat de organisatie snel en adequaat inspeelt op de behoeften van haar huidige en toekomstige klanten, altijd in lijn met de geformuleerde missie. We streven ernaar om dienstverlening te bieden die optimaal aansluit bij de wensen van de gemeenschap.

### **De stichting, een mensgerichte organisatie**

Vangnet ziet haar mensen als het meest waardevolle middel om haar doelen te bereiken. We hechten groot belang aan de belangen van onze medewerkers. De organisatie ontwikkelt zich zowel op basis van de behoeften van onze klanten als de capaciteiten van onze medewerkers. We bieden een samenhangend pakket aan hulpmiddelen om medewerkers te ondersteunen en de organisatie als geheel te versterken.

Betrokkenheid, innovatie en authenticiteit zijn kernwaarden binnen Vangnet, evenals het streven naar uitstekende relaties met onze lokale klanten.

## **Samenwerken met andere organisaties**

Vangnet werkt graag samen met andere organisaties om maatschappelijke doelen te bereiken. In de komende jaren zullen we onze samenwerkingen verder uitbreiden, ook naar andere gemeenten. Denk hierbij aan gemeenten zoals Apeldoorn, Zutphen en Olst-Wijhe, maar we sluiten samenwerking met andere gemeenten zeker niet uit.

Dit beleidsplan benadrukt onze toewijding aan het welzijn van onze doelgroep en onze visie op groei door samenwerking en klantgerichtheid.

## **3. Besturingsfilosofie**

In dit deel wordt de visie uiteengezet over het gewenste functioneren, de aansturing en de beheersing van de activiteiten binnen de organisatie, met als doel de doelstellingen zo effectief mogelijk te realiseren.

### **Aansturing personeel/personeelsbeleid**

Het uitgangspunt van het personeelsbeleid van de stichting is dat mensen de organisatie vormen. Medewerkers staan centraal, en het leiderschap binnen de organisatie heeft als taak om de voorwaarden te scheppen waarin medewerkers optimaal kunnen functioneren. De leiding stelt medewerkers in staat zich te ontplooiën, hun talenten te ontwikkelen en het beste uit zichzelf te halen, alles in dienst van de doelstellingen van de stichting.

De medewerkers van de stichting komen niet alleen om bij te dragen aan de organisatie, maar ook om zelf te groeien en zich verder te ontwikkelen. Naast een financiële vergoeding houdt het leiderschap van de stichting daarom waar mogelijk rekening met de persoonlijke motieven van medewerkers. Samen met de medewerkers worden deze motieven gekanaliseerd naar acties die bijdragen aan de missie van de organisatie. Deze aanpak bevordert de intrinsieke motivatie van het personeel.

De stichting werkt op verschillende locaties en tijdstippen, met een diverse groep medewerkers van verschillende leeftijden. Dit vraagt, in lijn met onze missie en de aard van ons werk, om zelfstandige medewerkers die verantwoordelijkheid nemen. Vakmanschap en eigen verantwoordelijkheid zijn kernbegrippen voor onze medewerkers. Om deze verantwoordelijkheid goed te kunnen dragen, moeten medewerkers duidelijk weten wat er van hen wordt verwacht en op de hoogte zijn van de beleidsuitgangspunten van de stichting. Dit biedt hen houvast en maakt helder welke verwachtingen de stichting van hen heeft.

Daarnaast is het van belang dat medewerkers goed zijn opgeleid. Dit gaat niet alleen om het opdoen van kennis, maar ook om het ontwikkelen van competenties, motivatie en de juiste houding. De opleiding van medewerkers richt zich op al deze vier aspecten. In overleg met de leiding volgen medewerkers de nodige trainingen en cursussen om deze doelen te bereiken.

### **Doelstellingen en Evaluaties**

De directe aansturing van medewerkers gebeurt op basis van gezamenlijk gestelde doelen. Er worden duidelijke afspraken gemaakt over de rapportages die periodiek plaatsvinden. Op basis van deze rapportages wordt geëvalueerd of de gestelde doelen moeten worden bijgesteld en of de frequentie van evaluatie en rapportage aangepast moet worden. De doelen

omvatten alle werkzaamheden van de stichting en bieden richting aan het werk van de medewerkers.

Om samenhang binnen de organisatie te waarborgen, vinden er regelmatig werkoverleggen plaats, evenals periodieke functioneringsgesprekken. De frequentie van deze gesprekken wordt in overleg met het bestuur vastgesteld door de leidinggevende. Voor het realiseren van de afgesproken doelen kunnen medewerkers toegang hebben tot een budget. Ze zijn daarbij zelf verantwoordelijk voor het beheer en de verantwoording van dit budget.

### **Planning & Control cyclus**

Naast de cyclus van het stellen, evalueren en bijstellen van de doelen, worden binnen de stichting verschillende rapportages opgesteld. Het bestuur stelt jaarlijks een jaarplan op, evenals een jaarrekening en een inhoudelijk jaarverslag, die vervolgens worden geëvalueerd.

Elk half jaar worden rapportages opgesteld over de volgende onderwerpen:

- Liquiditeit
- Debiteuren
- Crediteuren
- Binnengekomen subsidies
- Ziekteverzuim
- Aantal overuren (inclusief de inzet van ambulante medewerkers)
- Uitputting van de activiteitenbudgetten

Indien nodig worden naar aanleiding van deze rapportages passende acties ondernomen.

Daarnaast worden er jaarlijks twee tussentijdse financiële rapportages opgesteld. Deze rapportages bieden inzicht in de financiële voortgang en vormen de basis voor eventuele bijsturing van de uitvoering van het beleid.

### **Pr-beleid**

Onze meest effectieve wervingsfactor is de tevreden cliënt en diens persoonlijke verhaal. We maken onze activiteiten bekend via mond-tot-mondreclame, flyers, persberichten, social media, onze website en folders. De stichting profileert zich met de inhoud van haar werkzaamheden en behaalde resultaten.

### **Relatie met Subsidiegevers**

Onze houding tegenover de gemeente is er een van samenwerking met het oog op een gemeenschappelijk doel. We hebben veel te delen met de gemeente en hanteren daarbij volledige transparantie. De signalen die wij opvangen binnen ons werk, dragen wij over aan de gemeente om gezamenlijk uitdagingen aan te pakken. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat subsidie gemeenschapsgeld betreft, waarmee zorgvuldig moet worden omgegaan. Een sobere en doelmatige benadering van onze uitgaven is hierbij essentieel.

Dit betekent echter niet dat we blindelings alles doen wat de gemeente vraagt. Wij werken

vanuit onze eigen waarden en voorwaarden. De gemeente geeft aan wat haar prioriteiten zijn binnen het vastgestelde beleid, en wij bepalen vervolgens op welke manier wij hieraan invulling kunnen geven en wat de kosten zullen zijn. Gezien de beperkte budgetten kan het noodzakelijk zijn om wederzijds verwachtingen en uitvoeringsmethoden af te stemmen.

Heldere afspraken met onze subsidiegevers staan hierbij centraal: over wederzijdse verwachtingen, kosten, resultaten, rapportages en evaluaties.

### **Vrijwilligersbeleid**

Vrijwilligers zijn een onmisbare kracht binnen onze organisatie en van onschatbare waarde voor de samenleving. We koesteren onze vrijwilligers en zorgen ervoor dat ze niet overbelast raken. Vrijwilligers ontvangen begeleiding vanuit de stichting om hen te ondersteunen bij hun werkzaamheden, en we tonen hen de waardering die ze verdienen.

De vrijwilligers die actief zijn in commissies ontmoeten we regelmatig tijdens commissievergaderingen, waar zij de nodige ondersteuning krijgen.

Vrijwilligers die individueel worden ingezet bij cliënten ontvangen begeleiding op basis van persoonlijke afspraken.

Bij Stichting Vangnet geldt het principe dat vrijwilligerswerk geen financiële last mag vormen voor de vrijwilliger.

### **Mandatering**

De directeur is, conform de statuten en de goedgekeurde begroting, gemandateerd door het bestuur. De mandatering omvat de volgende verantwoordelijkheden:

- Afsluiten van contracten en abonnementen, evenals andere terugkerende verplichtingen.
- Toewijzen van onderhoudsopdrachten en investeringen.
- Verantwoordelijkheid voor dagelijkse inkopen.
- Alle overige beslissingen binnen het mandaat van de directeur/leidinggevende.
- Ondertekenen van arbeidsovereenkomsten.
- Voeren van functioneringsgesprekken.
- Het nemen van dringende beslissingen zonder tussenkomst van het bestuur wanneer dit noodzakelijk is.

## **Organisatiestructuur**

Binnen de stichting ligt de verantwoordelijkheid laag in de organisatie. We geloven in de kracht van korte communicatielijnen en een hoge mate van zelfstandigheid op de werkvloer. Dit realiseren we door zo min mogelijk tussenlagen te hebben in de organisatiestructuur. Op bepaalde plekken is echter sprake van functionele leidinggevendenden, die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse aansturing van het werk.

De rol van de directeur/leidinggevende omvat de volgende hoofdtaken:

- Het waarborgen van de realisatie van de doelstellingen van de stichting.
- Het ontwikkelen van de strategie en het beleid, evenals het monitoren van de daaruit voortvloeiende resultaten.
- Zorgen voor naleving van wet- en regelgeving.
- Toezien op de naleving van interne richtlijnen en afspraken.

De Raad van Advies heeft een adviserende rol ten aanzien van de bestuurders en directeur/leidinggevende, en fungeert daarnaast als klankbord voor de cliënten. Het is belangrijk dat de Raad van Advies goed geïnformeerd is over het functioneren van de stichting. Daarom organiseren we minimaal één keer per jaar een bijeenkomst waarbij alle werknemers en de Raad van Advies samenkomen.

## **Klantgerichtheid**

De klant staat centraal in al onze werkzaamheden; dit is ons belangrijkste uitgangspunt. Bij ieder klantcontact handelen wij altijd, binnen redelijke grenzen en volgens onze eigen waarden, in het belang van de klant. We hanteren een integrale benadering en wanneer wij niet de meest geschikte partij zijn om de klant verder te helpen, verwijzen wij hen door naar een andere organisatie die dat wel is.

## **Beloningsbeleid**

Alle medewerkers van onze stichting worden beloond volgens de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, met inachtneming van het functieboek en de functiematrix. De beloning van de directeur/leidinggevende wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht, die hierbij de adviesregeling voor directiefuncties uit de cao Welzijn 2021-2023 volgt.

## **Vrijwilligers en Stagiaires**

Zowel vrijwilligers als stagiaires verrichten hun werkzaamheden op vrijwillige basis en ontvangen in principe geen beloning van Stichting Vangnet, tenzij er subsidies beschikbaar worden gesteld voor dit doel.

## **Samenwerking en Onafhankelijkheid**

Hoewel wij graag samenwerken met andere organisaties, blijven we altijd onafhankelijk. Samenwerking is voor ons een middel om maatschappelijke meerwaarde te creëren, zowel voor onze eigen activiteiten als voor die van onze partners. Onze niet-onderhandelbare kernwaarden zijn als volgt:

- De focus ligt op inhoudelijke kwaliteit.
- We hanteren een informele werkwijze.
- Er zijn korte communicatielijnen.
- We bieden onze medewerkers veel zelfstandigheid.
- Ons handelen blijft altijd dicht bij onze doelstellingen.
- Het belang van de cliënt staat altijd centraal.
- De organisatie is een middel, geen doel op zich.
- We gaan zorgvuldig om met gemeenschapsgeld en zetten het efficiënt in.
- Transparantie: we hebben altijd iets te vertellen, maar niets te verbergen.
- Procedures mogen het denken niet uitschakelen.
- We werken pragmatisch en oplossingsgericht.
- Intuïtie speelt een rol, maar alleen nadat we ons grondig hebben geïnformeerd.
- We sturen tijdig bij als blijkt dat we van koers zijn geraakt.
- De Markt en de Stichting

Onze stichting richt zich specifiek op mensen in kwetsbare posities, zoals vrijwilligers, jongeren en senioren. Voor deze doelgroepen zijn thema's als leefbaarheid, samenleven en zingeving van groot belang. In de komende jaren zullen we, afhankelijk van de vraag vanuit onze doelgroep, onze huidige activiteiten voortzetten en uitbreiden waar mogelijk. Daarnaast blijven we nieuwe diensten ontwikkelen, gebaseerd op signalen die we ontvangen van onze cliënten.

Stichting Vangnet voert haar werkzaamheden primair uit binnen de gemeente Deventer, maar we sluiten samenwerking met omliggende gemeenten in de drie stedendriehoek (Deventer, Zutphen, Apeldoorn) niet uit. We willen graag op de schaal van Deventer opereren, passend bij onze mogelijkheden en ambities.

### **Concrete Aandachtspunten:**

- Investeren in netwerkvorming en het inzetten van netwerken voor kwetsbare burgers.
- Het vergroten van participatie in bewegingsactiviteiten.
- Het bereiken van mensen die in sociaal isolement zijn geraakt of dreigen te raken.
- Preventie in jeugdzorg en WMO.
- Ondersteuning bij zowel de oude als de nieuwe Wet inburgering.
- Bevordering van participatie en sociale inclusie.
- Bijdragen aan openbare orde en veiligheid.
- Ondersteuning bij inkomensvoorziening en toegang tot de arbeidsmarkt.
- Bestrijding van taalachterstand in het onderwijs.
- Vroegtijdige hulpverlening aan minima om financiële problemen tijdig aan te pakken, mogelijk ondersteund door vrijwilligers.
- Individualisering in de Samenleving



Met de toenemende individualisering in de maatschappij lijken mensen zich steeds meer van de samenleving af te keren. In een maatschappij waarin mensen vooral binnen hun eigen kring actief zijn, gedefinieerd door beroep, levensovertuiging, politieke voorkeur of inkomen, is het belangrijk dat er plaatsen zijn waar deze verschillende groepen samenkomen en kruisbestuiving plaatsvindt. Vangnet streeft ernaar deze ontmoetingen te organiseren en verbindingen te creëren tussen individuen en groepen.

#### **Concrete Aandachtspunten:**

- Het creëren van dwarsverbanden in de samenleving door individuen en groepen met elkaar te verbinden.
- Het actief organiseren van onverwachte en waardevolle kruisbestuivingen tussen diverse gemeenschappen.
- Decentralisaties van Participatiewet, Jeugdzorg en Werkvoorziening
- De decentralisatie van de Participatiewet, jeugdzorg en werkvoorziening vraagt om onderzoek naar de rol die onze stichting hierin kan spelen. Wij streven ernaar in samenwerking met andere partijen tot een passend aanbod te komen dat inspeelt op de veranderende verantwoordelijkheden van lokale overheden.

#### **Concrete Aandachtspunt**

- Onderzoek naar de bijdrage van onze stichting aan deze ontwikkelingen en samenwerking met andere organisaties om een zinvol aanbod te creëren.
- Verzakelijking van de Relatie tussen Overheden en Aanbieders
- In een tijd van verzakelijking is het belangrijk om heldere afspraken te maken over kosten, resultaten, rapportages en evaluaties. Het wederzijdse vertrouwen moet blijven bestaan, waarbij de gemeente de "wat"-vraag bepaalt en de professionals het "hoe" invullen om tot de gewenste resultaten te komen.

#### **Andere Trends**

Naast de decentralisatie en verzakelijking zijn er nog enkele trends waar wij rekening mee houden:

- De groeiende kloof tussen arm en rijk.
- Technologische ontwikkelingen, met name op het gebied van ICT en hulpmiddelen.
- Verzakelijking van de samenleving.
- Marktwerking in zorg en dienstverlening.

### **5. De Visie achter Onze Activiteiten**

#### **Welzijn**

De werkzaamheden van de stichting zijn gericht op het bevorderen van het welzijn van de burgers. Dit is een breed begrip, maar hieronder lichten we toe hoe wij invulling geven aan ons werk.

#### **Participatie van Burgers Centraal**

We bevinden ons in een overgangperiode van een verzorgingsstaat, waar de overheid centraal staat, naar een participatiemaatschappij, waarin de burger centraal staat. Dit veronderstelt dat

burgers zelfredzaam zijn en optimaal deelnemen aan de samenleving. Echter, participatie is niet voor iedereen vanzelfsprekend en de voorwaarden voor een participatiemaatschappij ontstaan niet zomaar. Mensen moeten in staat zijn om deel te nemen en ze moeten ook de wil hebben om mee te doen.

## Mee Kunnen Doen

Mensen geven zelf vorm aan hun leven. Iedereen maakt, bewust of onbewust, een analyse van zijn of haar situatie en stelt een plan op voor verbetering. Voor onze doelgroep is dit echter een grote uitdaging door hun achtergrond, cultuur en de grote verschillen die zij ervaren. In het boek Levensloopbeleid van dr. P.P.J. Houben, emeritus hoogleraar sociale gerontologie aan de VU Amsterdam, wordt beschreven hoe dit proces werkt. Hij vat het samen in een model, de levensloopbenadering. Deze benadering bestaat uit drie cruciale elementen:

<b>Sterktes</b> Waar zijn we goed in? Wat loopt goed?	<b>Zwaktes</b> Waar zijn we niet goed in? Wat werkt niet? Wat kan er beter? Waar zitten onze zwakke plekken als team?
<b>Kansen</b> Welke kansen zien wij door de externe ontwikkelingen?	<b>Bedreigingen</b> Welke bedreigingen zien we voor ons in de ontwikkelingen in de markt/politiek? Zijn er wijzigingen in onze omgeving die, als we niets doen, kunnen leiden tot een serieuze bedreiging voor ons.

## Balans op Levensdomeinen

Het welzijn van mensen wordt beïnvloed door verschillende levensdomeinen. De vijf belangrijkste domeinen voor welzijn zijn:

- Lichamelijke en geestelijke gezondheid
- Sociale relaties
- Financiële zekerheid
- Arbeid en prestaties (erkenning)
- Zingeving (inspiratie)

Mensen ervaren welzijn wanneer er een balans is op deze domeinen. Wanneer er veranderingen plaatsvinden, bijvoorbeeld door ouderdom, kan er een onbalans ontstaan. Mensen proberen deze onbalans te herstellen door compensatie te zoeken in andere domeinen. Dit herstelproces verloopt het best als men over voldoende stuurkracht beschikt en de omgeving inspiratie en uitdaging biedt.

## Stuurkracht

Stuurkracht is het vermogen om onbalans in het leven te herstellen. Dit bestaat uit zowel cognitieve vaardigheden als levenswijsheid en de emotionele veerkracht om met moeilijke situaties om te gaan. Hoewel cognitieve vaardigheden kunnen afnemen met de leeftijd, spelen levenservaring en wijsheid een belangrijke rol in het behouden van stuurkracht.

## **Inspirerende Omgeving**

Een inspirerende omgeving is essentieel voor welzijn, omdat het invloed heeft op verschillende levensdomeinen, zoals zingeving, sociale relaties en prestaties. Een omgeving die uitdaging en ondersteuning biedt, bevordert het herstel van balans en draagt bij aan de zelfredzaamheid van mensen.

De sleutel tot het behoud en de bevordering van zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van kwetsbare burgers ligt in deze dynamische samenhang tussen balans, stuurkracht en een inspirerende omgeving.

## **Mee Willen Doen**

Naast de mogelijkheid om mee te doen, moeten mensen ook de wil hebben om deel te nemen. Hiervoor is sociale energie nodig. Sociale energie ontstaat wanneer mensen betrokken zijn bij hun omgeving en het enthousiasme hebben om samen iets te ondernemen. Het is de intrinsieke motivatie om bij te dragen aan sociale samenhang en participatie. Sociale energie is cruciaal voor zowel kwetsbare als niet-kwetsbare burgers en draagt bij aan een inspirerende omgeving.

Om sociale energie te genereren is het belangrijk dat:

### **Mensen elkaar kennen en ontmoeten**

Een sterk sociaal netwerk dichtbij huis is van groot belang, zelfs in een tijdperk waarin digitale communicatie grote afstanden kan overbruggen. Persoonlijke ontmoetingen in de directe omgeving blijven essentieel.

### **Mensen iets gemeenschappelijks hebben**

Het is belangrijk dat er gedeelde interesses of activiteiten zijn. Dit kan variëren van sport of muziek tot handwerk of een gezamenlijke liefde voor cultuur.

### **Mensen trots zijn op iets in hun omgeving**

Cultuur, in de breedste zin van het woord, speelt een belangrijke rol in het voeden van trots en verbondenheid. Mensen kunnen alleen trots zijn op wat ze kennen, en culturele activiteiten helpen dit te bevorderen.

## **Gelijke Kansen**

Het bevorderen van gelijke kansen is een verantwoordelijkheid van ons allemaal, met een belangrijke rol voor het onderwijs. Het verbinden van de verschillende leefwerelden—werk, school, thuis en omgeving—is essentieel in de strijd tegen kansenongelijkheid. Vrijwel iedereen in Nederland is voorstander van gelijke kansen, waarbij het uitgangspunt is dat je afkomst niet je toekomst mag bepalen. Iedereen verdient een eerlijke kans om het maximale uit zichzelf te halen.

Vrijwel iedereen is voor gelijke kansen. "Je afkomst mag niet je toekomst bepalen." "Want

iedereen verdient een even goede start.” Deze zinnen stonden bij de Tweede Kamerverkiezingen van 2020 in de partijprogramma’s van respectievelijk SP en VVD (Centraal Plan Bureau Nederland, 2021). Het idee dat kansengelijkheid belangrijk is, lijkt breed gedragen. De ‘gewone’ Nederlandse burger is, net als de gemiddelde politicus, voorstander van kansengelijkheid. We houden ons stevig vast aan het ideaal dat iedereen in Nederland, ongeacht afkomst of achtergrond, altijd het maximale uit zichzelf moet kunnen halen. Van een dubbeltje een kwartje kunnen worden, dat moet in Nederland voor iedereen mogelijk zijn.

### **Samenvatting van Onze Activiteiten en Diensten**

Onze stichting richt zich op het bevorderen van participatie en het bieden van gelijke kansen door:

- Het faciliteren van sociale netwerken
- Het aanbieden van inspiratie, zelfredzaamheid en persoonlijke ontwikkeling
- Het ondersteunen van cliënten bij het nemen van de regie over hun eigen leven

Om Deelnemers te Stimuleren Mee te Doen, Richten Wij Ons Op:

- Het organiseren van ontmoetingen
- Het opzetten en ondersteunen van sociaal-culturele activiteiten die gemeenschappelijkheid en trots bevorderen, en daarmee de sociale samenhang versterken.

### **Onze Medewerkers**

Onze medewerkers werken volgens de principes van Welzijn Nieuwe Stijl, wat betekent dat zij klantgericht, flexibel en proactief te werk gaan:

- Ze zijn zich bewust van de vaak diepere vraag achter de hulpvraag en nemen de tijd om deze te verkennen.
- Ze werken volgens de levensloopbenadering, waarbij de eigen kracht van zowel de cliënt als de medewerker centraal staat.
- We hanteren geen wachtlijsten en ondernemen direct actie.
- Onze medewerkers combineren persoonlijke betrokkenheid met een professionele werkhouding.
- Ze zoeken eerst naar collectieve oplossingen, voordat ze individueel ingrijpen. Het sociale netwerk van de cliënt wordt altijd eerst betrokken.

Speciale Doelgroep: Jeugd en Jongeren

Wij ondersteunen jongeren bij het ontwikkelen van vaardigheden die hun maatschappelijke participatie vergroten. Dit is een belangrijk preventief onderdeel van ons werk, omdat het

jongeren kansen biedt en hen helpt deze kansen te benutten.

We werken nauw samen met ouders, scholen, gemeenten en andere instanties om jongeren optimaal te begeleiden. Dankzij onze laagdrempelige aanpak bereiken we veel jongeren en kunnen we hen effectief ondersteunen in hun leef- en belevingswereld.

### **Afbakening**

Stichting Vangnet biedt begeleiding aan jongeren in hun vrije tijd, zowel op onze locaties als op straat. Deze begeleiding wordt verzorgd door gekwalificeerde beroepskrachten, waarbij we ons richten op groepen jongeren, maar ook individuele aandacht bieden waar nodig.

### **Principes van Vangnet**

Onze aanpak is gebaseerd op de volgende principes:

- Het aanleren van sociale basisvaardigheden
- Inzicht bieden in Nederlandse normen en waarden
- Omgaan met cultuurverschillen
- Jongeren ondersteunen bij het dragen van verantwoordelijkheid
- Jongeren stimuleren om actief bij te dragen aan hun leefomgeving
- Het bieden van kansen op maatschappelijke participatie
- Het ondersteunen van jongeren op hun weg naar volwassenheid
- Samenwerken met ketenpartners om jongeren optimaal te begeleiden

### **Kerntaken van Vangnet**

- Contact leggen en onderhouden: Wij zoeken actief contact met jongeren en ondersteunen hen in hun ontwikkeling.
- Informatie verzamelen en signaleren: Wij hebben inzicht in de vragen en problemen van jongeren en delen deze informatie met onze partners.
- Programma's en activiteiten organiseren: Wij zetten activiteiten in als middel om jongeren te ondersteunen in hun maatschappelijke participatie.
- Vorming en opvoeding: Wij dragen bij aan de ontwikkeling van sociale vaardigheden, agressiebeheersing en samenwerking.
- Praktische dienstverlening en voorlichting: Wij geven voorlichting en ondersteunen jongeren op het gebied van werk, onderwijs en maatschappelijke participatie.
- Doorverwijzing: Jongeren met complexe problemen verwijzen wij door naar de juiste instanties.

- Participatie in netwerken: Wij werken samen met ouders en ketenpartners om jongeren optimaal te begeleiden en ondersteunen.

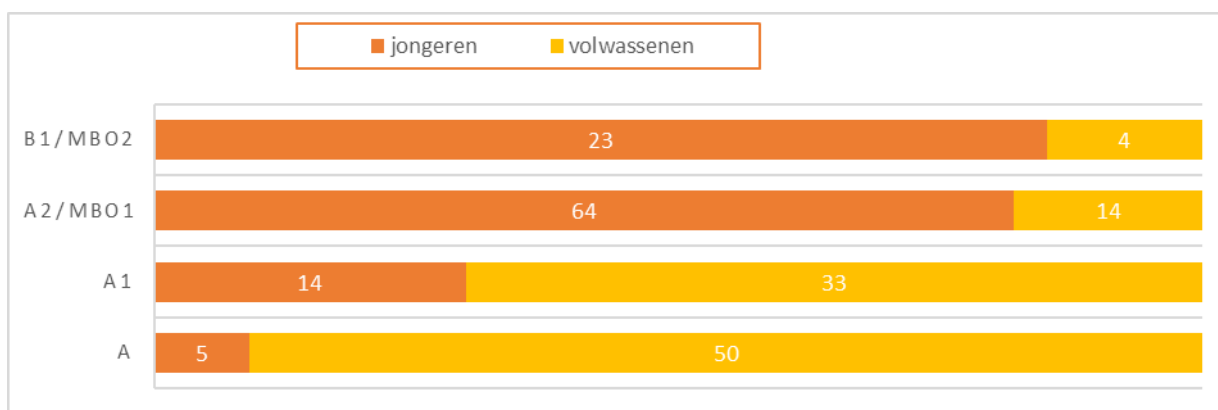
### Speciale Doelgroep: Ouders (Analfabeten)

Onze stichting werkt ook met ouders die laaggeletterd of analfabeet zijn. Deze doelgroep heeft intensieve begeleiding nodig om zelfstandig te kunnen functioneren. Cultuurverschillen, een schaamtecultuur en een afhankelijkheid van kinderen voor praktische zaken bemoeilijken hun participatie.

### De knelpunten bij onze doelgroep:

In de onderstaande tabel wordt weergegeven hoe groot het aantal analfabeten en laaggeletterden is onder de Eritrese inwoners van de gemeente Deventer. Momenteel zijn er 102 mensen die analfabeet of laaggeletterd zijn en zij zullen het zonder begeleiding moeilijk redden. Vooral jongeren die zich voorbereiden op mbo 1 of mbo 2 hebben de juiste ondersteuning nodig om zelfredzaam te worden.

### Per december 2024



### Belangrijkste Knelpunten:

**Cultuurverschillen:** Het referentiekader van onze doelgroep is totaal anders, wat leidt tot verwarring en miscommunicatie.

**Cultuurschok:** De overgang naar een nieuwe omgeving kan voor veel mensen een cultuurschok betekenen. Dit uit zich in de spanning tussen school, werk en de verwachtingen van de familie. Het verschil in normen, waarden en gedrag maakt dat veel dagelijkse situaties niet vanzelfsprekend zijn. Het vertrouwde valt weg, waardoor het moeilijk is om een plek te vinden in de nieuwe omgeving.

**Leervermogen:** De doelgroep heeft een andere leerstijl, wat het leerproces kan bemoeilijken.

**Schaamtecultuur:** Een afwachtende houding door schaamte kan jongeren en volwassenen tegenhouden om hulp te vragen of initiatief te nemen.

Wij-cultuur: Bij veel Eritrese gezinnen is er een wij-cultuur waarin kinderen als mantelzorgers fungeren en groepsverband belangrijk is. Dit kan leiden tot overlast in de stad en het moeilijk maken om individueel te functioneren.

Vertrouwensband: De wisseling van begeleiders kan een probleem vormen. Cliënten hebben behoefte aan een vertrouwensband, maar vaak zijn er steeds andere mensen betrokken bij hun begeleiding.

Wantrouwen: Er is vaak wantrouwen ten aanzien van instanties en de overheid, wat de bereidheid om hulp te accepteren bemoeilijkt.

Participatie: De vraag of de maatschappij openstaat voor participatie is een belangrijk knelpunt.

Behoeften: Er wordt weinig rekening gehouden met de specifieke behoeften van de doelgroep, waardoor ons aanbod niet goed aansluit bij hun leefwereld.

Zelfredzaamheid: De idee van zelfredzaamheid is soms een utopie; niet iedereen zal in staat zijn om volledig zelfstandig te functioneren. Hulpverlening is vaak afwachtend en komt pas in actie wanneer er een duidelijke hulpvraag is.

In 2022 zijn verschillende rapporten verschenen van de nationale ombudsman die het belang van het werk van Vangnet alleen maar ondersteunen.

➤ **RAPPORT VAN APRIL 2022 EN VAN 25 MEI VAN DE NATIONALE OMBUDSMAN**  
*EEN STATUS MET WEINIG ARMSLAG (NATIONALEOMBUDSMAN.NL)*

➤ **UITZENDING BIJ KASSA BNNVARA VANAF 26<sup>STE</sup> MINUT**  
[https://www.npostart.nl/BV\\_101407429](https://www.npostart.nl/BV_101407429)

➤ **JONGE STATUSHOUDERS HEBBEN OOK NA HUN 18<sup>DE</sup> VERJAARDAG**  
**BEGELEIDING NODIG**  
[HTTPS://WWW.NATIONALEOMBUDSMAN.NL/NIEUWS/2022/JONGE-STATUSHOUDERS-HEBBEN-OOK-NA-18- JAAR-BEGELEIDING-NODIG](https://www.nationaleombudsman.nl/nieuws/2022/jonge-statushouders-hebben-ook-na-18-jaar-begeleiding-nodig)